

第 10 章 特別区人事委員会の業務状況について

地方公務員法第 58 条の 2 第 2 項の規定に基づき、特別区人事委員会より業務状況の報告がありました。この章は、同条第 3 項の規定に基づき、その報告内容を公表するものです。

《参考》地方公務員法第 58 条の 2

(人事行政の運営等の状況の公表)

第 58 条の 2 任命権者は、次条に規定するもののほか、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）を除く。）の任用、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、分限及び懲戒、服務、退職管理、研修並びに福祉及び利益の保護等人事行政の運営の状況を報告しなければならない。

2 人事委員会又は公平委員会は、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、業務の状況を報告しなければならない。

3 地方公共団体の長は、前 2 項による報告を受けたときは、条例で定めるところにより、毎年、第 1 項の規定による報告をとりまとめ、その概要及び前項の規定による報告を公表しなければならない。

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 採用試験等

平成29年度における採用試験等については、以下のとおり実施しました。

① 受験資格等

採用区分	職 種 (試験・選考区分)	国籍要件	年 齢	資格・免許	その他
I 類	事務	有	22歳以上 32歳未満	—————	<ul style="list-style-type: none"> ・活字印刷文による出題に対応できる人（ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。） ・22歳未満の者で学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した人又はこれと同等の資格があると人事委員会が認める人
	土木造園（土木）				
	土木造園（造園）				
	建築				
	機械				
	電気				
	福祉	無	22歳以上 30歳未満	社会福祉士、児童指導員又は保育士	
心理	40歳未満		心理学を卒業した人		
	衛生監視（衛生）	有	22歳以上 30歳未満	食品衛生監視員及び環境衛生監視員	
	衛生監視（化学）				
	保健師	無	22歳以上 40歳未満	保健師	
III 類	事務	有	18歳以上 22歳未満	—————	活字印刷文又は点字による出題に対応できる人
るを身採対体用象障 選と害考す者	事務	有	18歳以上 32歳未満	<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者手帳の交付を受けている人 ・通常の勤務時間に対応できる人 ・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人 	
経験者 2級職	事務	有	28歳以上 32歳未満	民間企業等での業務 従事歴 4年以上	<ul style="list-style-type: none"> ・活字印刷文による出題に対応できる人（ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。） ・22歳未満の者で学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した人又はこれと同等の資格があると人事委員会が認める人
	福祉	無			
	土木造園（土木）	有			
建築					
経験者 3級職	事務	無	32歳以上 37歳未満	民間企業等での業務 従事歴 8年以上	<ul style="list-style-type: none"> ・活字印刷文による出題に対応できる人（ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。） ・22歳未満の者で学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した人又はこれと同等の資格があると人事委員会が認める人
	福祉				
	土木造園（土木）				
	建築	有			
事務	37歳以上 46歳未満		民間企業等での業務 従事歴 13年以上		

用語説明

国籍要件 公権力の行使又は公の意思形成への参画に携わる可能性が高い職種については、日本国籍を有する者に限定しています。

② 日 程

区分	I 類採用試験 【一般方式】	I 類採用試験 【土木・建築新方式】	Ⅲ類採用試験	経験者 採用試験・選考	身体障害者を対象 とする採用選考
告 示	3月6日	7月3日	7月3日	7月3日	7月3日
第1次試験・選考 (筆記)	5月7日	9月3日	9月10日	9月3日	9月10日
第1次合格発表	6月23日	10月18日	10月20日	10月18日	10月5日
第2次試験・選考 (面接)	7月11日～22日	11月1日	11月6～7日	11月3日～5日	11月2日
最終合格発表	7月31日:技術系 8月7日:技術系以外	11月17日	11月17日	12月7日	11月17日

③ 実施状況

単位：人

採用区分	職種 (試験・選 考区分)	申込者数			受験者数			最終合格者数			
		29年度	28年度	比 較 増△減	29年度	28年度	比 較 増△減	29年度	28年度	比 較 増△減	
I 類 【一般方式】	事務	15,178	15,574	△ 396	12,683	11,795	888	2,176	1,781	395	
	土木造園 (土木)	396	520	△ 124	322	411	△ 89	134	127	7	
	土木造園 (造園)	121	94	27	103	68	35	25	26	△ 1	
	建築	195	229	△ 34	173	176	△ 3	113	89	24	
	機械	156	154	2	110	112	△ 2	52	49	3	
	電気	204	199	5	135	125	10	73	43	30	
	福祉	460	535	△ 75	394	438	△ 44	202	147	55	
	心理	224	—	224	190	—	190	67	—	67	
	衛生監視 (衛生)	210	198	12	177	159	18	65	44	21	
	衛生監視 (化学)	82	85	△ 3	56	53	3	6	3	3	
	保健師	436	401	35	375	341	34	128	125	3	
小計	17,662	17,989	△ 327	14,718	13,678	1,040	3,041	2,434	607		
I 類 【土木・建築新方式】	土木造園 (土木)	269	375	△ 106	113	139	△ 26	23	40	△ 17	
	建築	183	194	△ 11	102	127	△ 25	31	31	0	
	小計	452	569	△ 117	215	266	△ 51	54	71	△ 17	
Ⅲ類	事務	4,125	3,912	213	3,476	3,192	284	403	351	52	
身体障害者を対象 とする採用選考	事務	72	73	△ 1	63	62	1	32	26	6	
経験者	2 級職	事務	1,170	1,199	△ 29	960	921	39	202	171	31
		土木造園 (土木)	29	23	6	25	19	6	15	13	2
		建築	27	29	△ 2	23	25	△ 2	14	16	△ 2
		福祉	20	—	20	16	—	16	12	—	12
		小計	1,246	1,251	△ 5	1,024	965	59	243	200	43
	3 級職 (主任主事Ⅰ)	事務	820	844	△ 24	652	667	△ 15	57	48	9
		土木造園 (土木)	22	21	1	18	15	3	9	5	4
		建築	34	36	△ 2	30	29	1	16	11	5
		福祉	18	—	18	16	—	16	9	—	9
		小計	894	901	△ 7	716	711	5	91	64	27
	3 級職 (主任主事Ⅱ)	事務	564	549	15	427	422	5	15	14	1
		建築	—	23	△ 23	—	18	△ 18	—	2	△ 2
		小計	564	572	△ 8	427	440	△ 13	15	16	△ 1
	合 計		25,015	25,267	△ 252	20,639	19,314	1,325	3,879	3,162	717

(2) 採用選考等

平成29年度人事委員会が実施した大田区の採用選考等の実施状況は次のとおりです。

① 医療専門職採用選考

区分	合格者数
医療専門職（医師の課長級以上）	2 人

② 一般職の任期付職員

ア 法第三条^{※1}に基づく採用

採用職層 ^{※2}	採用承認人数
主任	0 人
係長	0 人
課長補佐	0 人
課長	0 人
部長	0 人

イ 法第四条^{※1}に基づく採用

採用職層 ^{※2}	合格者数
主事（1級職）	0 人
課長	0 人
部長	0 人

※1 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律

※2 採用職層は、平成30年度の名称で記載

(3) 管理職選考

① 受験資格等

○ I 類

(受験資格) 日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、年齢55歳未満で、主任以上の在職期間が6年以上の人。

(受験方式) 全部受験方式－受験資格を満たしている人が、筆記考査（択一・短答式問題、記述式問題、論文式問題）全てを受験する方式。

分割受験方式－受験資格を満たしている人が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはならない。

免除受験方式－択一・短答式問題受験の免除資格を得ている人が、記述式問題及び論文式問題を受験する方式。

前倒し受験方式－主任主事の職にあり、その在職期間が3～5年目の人（経験者採用制度により採用された人の特例あり）が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはならない。

(選考方法) 筆記考査（択一・短答式問題、記述式問題、論文式問題）、勤務評定、口頭試問、適性評定（技術のみ）

(免除資格) 択一・短答式問題の成績が一定の基準に達した人については、原則として、受験年度以降の3年間の択一・短答式問題受験の免除資格を付与する。

○ II 類

(受験資格) 日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、年齢47歳以上56歳未満で、総括係長の在職期間が1年以上の人。

(選考方法) 筆記考査（事例式論文）、勤務評定、口頭試問

② 実施状況（合格者決定）

ア I類（全部及び免除受験方式）及びII類 （単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数（A）			口頭試問進出者数（B）			合格者数（C）			合格率（C/A）		
		29年度	28年度	増減	29年度	28年度	増減	29年度	28年度	増減	29年度	28年度	増減
I類	事務	345	329	16	191	183	8	93	92	1	27.0	28.0	△ 1.0
	技術I	70	56	14	23	17	6	15	11	4	21.4	19.6	1.8
	技術II	40	33	7	21	17	4	14	11	3	35.0	33.3	1.7
	技術III	43	43	0	8	8	0	5	5	0	11.6	11.6	0.0
	技術計	153	132	21	52	42	10	34	27	7	22.2	20.5	1.7
	小計	498	461	37	243	225	18	127	119	8	25.5	25.8	△ 0.3
II類	事務	86	85	1	72	67	5	42	35	7	48.8	41.2	7.6
	技術	22	25	△ 3	16	15	1	13	14	△ 1	59.1	56.0	3.1
	小計	108	110	△ 2	88	82	6	55	49	6	50.9	44.5	6.4
合計		606	571	35	331	307	24	182	168	14	30.0	29.4	0.6

イ I類（全部受験方式） （単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数（A）			口頭試問進出者数（B）			合格者数（C）			合格率（C/A）		
		29年度	28年度	増減	29年度	28年度	増減	29年度	28年度	増減	29年度	28年度	増減
I類 (全部)	事務	174	180	△ 6	71	67	4	42	42	0	24.1	23.3	0.8
	技術I	36	29	7	7	3	4	4	3	1	11.1	10.3	0.8
	技術II	22	13	9	8	6	2	4	2	2	18.2	15.4	2.8
	技術III	8	17	△ 9	1	4	△ 3	1	2	△ 1	12.5	11.8	0.7
	技術計	66	59	7	16	13	3	9	7	2	13.6	11.9	1.7
	合計	240	239	1	87	80	7	51	49	2	21.3	20.5	0.8

ウ I類（免除受験方式） （単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数（A）			口頭試問進出者数（B）			合格者数（C）			合格率（C/A）		
		29年度	28年度	増減	29年度	28年度	増減	29年度	28年度	増減	29年度	28年度	増減
I類 (免除)	事務	171	149	22	120	116	4	51	50	1	29.8	33.6	△ 3.8
	技術I	34	27	7	16	14	2	11	8	3	32.4	29.6	2.8
	技術II	18	20	△ 2	13	11	2	10	9	1	55.6	45.0	10.6
	技術III	35	26	9	7	4	3	4	3	1	11.4	11.5	△ 0.1
	技術計	87	73	14	36	29	7	25	20	5	28.7	27.4	1.3
	合計	258	222	36	156	145	11	76	70	6	29.5	31.5	△ 2.0

③ 実施状況（免除者決定）

（単位：人、％）

選考区分	対象者数				免除者数				免除率			
	計	受験方式別内訳			計	受験方式別内訳			計	受験方式別内訳		
		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し
事務	437	123	111	203	112	25	23	64	25.6	20.3	20.7	31.5
技術Ⅰ	83	31	20	32	22	12	1	9	26.5	38.7	5.0	28.1
技術Ⅱ	42	18	8	16	14	6	4	4	33.3	33.3	50.0	25.0
技術Ⅲ	41	7	19	15	14	6	1	7	34.1	85.7	5.3	46.7
技術計	166	56	47	63	50	24	6	20	30.1	42.9	12.8	31.7
計	603	179	158	266	162	49	29	84	26.9	27.4	18.4	31.6

- 注 1 対象者数とは、受験者数から合格者数を除いた数。
 2 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験し、合格にいたらなかった人。
 3 分割とは、分割受験方式で受験した人。
 4 前倒しとは、前倒し受験方式で受験した人。
 5 免除率は、小数点第二位以下四捨五入で算出。

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

給与は、情勢適応の原則（地方公務員法第14条）、均衡の原則（地方公務員法第24条第2項）及び職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）に則して決定されるものである。例年、これらの趣旨を踏まえ、特別区職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査を行い、公民較差を算出するとともに、国や他の地方公共団体の給与の実態を参考にして、給与に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。平成29年は、10月11日に23区の各区議会議長及び区長に対し、一般職の特別区職員の給与等について報告及び勧告を行った。その概要は、以下のとおりである。

〔本年の勧告のポイント〕

公民比較結果に基づき、月例給、特別給ともに引上げ

- 1 月例給（平成29年4月1日に遡及して改定実施）
 - 公民較差（526円、0.13%）を解消するため、給料表を改定
 - 2 特別給（期末手当・勤勉手当）（改正条例の公布の日から実施）
 - 年間の支給月数を0.1月引上げ（現行4.4月→4.5月）、勤勉手当に割振り
- * 職員の平均年間給与は、約5万円増

扶養手当の見直し（平成30年4月1日実施）

- 配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ

行政系人事・給与制度の見直しに伴う改正（平成30年4月1日実施）

- 係長職より下位の職や課長級の再編等の人事制度の見直しを踏まえ、職務給原則を徹底する観点から給料表を抜本的に見直し

職員の給与に関する報告・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（平成29年4月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
56,642人	30,979人	393,512円	41.2歳

2 民間給与実態調査の内容（平成29年4月）

区分	内容
調査対象規模	企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,099民間事業所を实地調査（調査完了789事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
394,038円	393,512円	526円（0.13%）

（注）民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.52月分	4.40月	0.12月

II 公民較差に基づく給与改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・ 全ての級及び号給について、給料月額を引上げ（平均改定率 0.1%）
- ・ 管理職及び係長職の職責の高まり等を考慮し、4 級以上の級において引上げを強め、6 級以上の級においては更に強めた引上げ
- ・ 任用資格基準等を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強める
- ・ I 類初任給及びⅢ類初任給については、国の状況等を踏まえて引上げ

(2) その他の給料表

- ・ その他の給料表については、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

- ・ 民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を 0.1 月引上げ
- ・ 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、勤勉手当に割振り

3 実施時期

- ・ 給料表の改定は、平成 29 年 4 月 1 日に遡及して実施
- ・ 特別給については、改正条例の公布の日から実施

（参考 1）公民較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
438 円	0 円	88 円	526 円

（参考 2）公民較差に基づく給与改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,521 千円	約 6,571 千円	約 50 千円

III 扶養手当の見直し

国における扶養手当の見直しを踏まえ、民間企業における家族手当の支給状況の変化、職員の扶養手当支給実態等を勘案し、区の状況に応じた見直しを図ることが適当

1 改正内容

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、それにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引上げ
（配偶者：13,700 円→6,000 円、子：6,000 円→9,000 円）

2 実施時期等

- ・ 平成 30 年 4 月 1 日
- ・ 受給者への影響を可能な限り少なくする観点から、改正は段階的に実施

IV 給与制度における課題

1 勤勉手当制度

- ・ 成績上位者への配分原資が十分確保できるよう、一律抛出の割合や成績段階ごとの人員分布について継続的に見直しを図る必要
- ・ 一律抛出割合を適用していない一部の職員区分については、早急な改善が必要

2 昇給制度

- ・ 現行制度導入から一定の期間が経過していることから、各区における運用の違いに留意しつつ、制度の効果検証を行うなど、今後の昇給制度のあり方を検討する必要

人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

1 新たな人事・給与制度の構築（行政系人事制度の見直し）

(1) 任用制度

（職務・職責を踏まえた任用管理）

- ・ 現 1 級職から現 3 級職までの職務の級を廃止し、係長職の下に係員の職（新 1 級職）及び主任の職（新 2 級職）を設置
- ・ 主任職の位置付けは、係長職への昇任を前提とした係長を補佐する職であり、各区において定数管理を実施
⇒ 主任職の任用に当たっては、係長職への昇任の意思を確認するとともに、的確な人材育成を行い、昇任に対する不安を軽減することが肝要
- ・ 係長職（現 4 級職）及び総括係長職（現 5 級職）に対応する職として、係長職（新 3 級職）及び課長補佐職（新 4 級職）を設置
- ・ 各区の実情に応じて柔軟に配置できるスタッフ型の「主査」を新設
⇒ 「主査」を含めた係長職のポスト数を拡大することで、係長職の負担軽減を図るとともに、計画的な配置、育成による組織力の強化が必要
- ・ 課長職（現 6 級職）及び統括課長職（現 7 級職）を廃止し、新たな職務の級として課長職（新 5 級職）を設置
- ・ 部長職（現 8 級職）の職務の級として新 6 級職を設置し、任用資格基準を課長級 6 年に緩和
⇒ 部長職が区政のトップマネジメントを補佐する職であることを踏まえ、能力、実績に基づく任用管理をこれまで以上に厳格に行う必要

（制度改正に伴う各職務の級の切替え等）

- ・ 現 1 級職から現 3 級職までについては、係員の職として設置される新 1 級職に切替え
- ・ 主任の職として設置される新 2 級職については、新 1 級職から昇任選考により任用
- ・ 現 6 級職及び現 7 級職については、課長職として設置される新 5 級職に切替え

（制度改正の趣旨に基づく昇任選考等の実施）

- ・ 新 2 級職昇任選考に当たっては、選考の趣旨及び主任の位置付けを十分に把握した上で実施する必要
- ・ 新 3 級職、新 4 級職及び新 6 級職への昇任は、選考ではなく、人事評価その他の能力実証により実施

(2) 給与制度

職の再編等に関する人事制度の見直しを契機として、給料表を抜本的に見直し

（行政系人事・給与制度の見直しに伴う新給料表の勧告）

- ・ 行政職給料表（一）について、職務・職責の一層の反映、昇任意欲の醸成、任用実態の反映等の観点から新たな給料表を勧告
- ・ 職の再編により新設する係員の職に適用する級（新 1 級）及び主任の職に適用する級（新 2 級）については、任用資格基準等を踏まえ、号給数及び給与カーブを設定
- ・ 職の再編により新設する課長の職に適用する級（新 5 級）については、職務・職責をより適切に反映した給与カーブに設定。なお、5 級の新設に伴い、管理職手当については、適切に設定する必要

- ・ その他の級についても在職実態等を踏まえ、見直し
- ・ 医療職給料表（二）及び医療職給料表（三）についても同様に改定
- ・ 給料表の勧告に伴い、級の切替え等について勧告
- ・ 給与構造・制度については今後も不断の見直しを行うとともに、任命権者においては昇給等の運用を適切に行う必要

（実施時期）

- ・ 平成 30 年 4 月 1 日

2 人事制度の課題

(1) 人材の確保

（採用環境の変化に対応できる採用制度）

- ・ 優秀な人材を安定的に確保するため、新たな経験者採用制度の構築に向けて、任命権者と連携し、引き続き検討
- ・ 改正障害者雇用促進法の趣旨に基づき、受験対象者の拡大等について、任命権者とともに検討

（受験者獲得策の戦略的な展開）

- ・ 23 区合同説明会、ホームページの更なる充実、区職員ならではのやりがいや魅力の発信により、特別区就職希望者の新規開拓を主眼とした採用 P R の検討
- ・ 専門職、民間人材、経験者の門戸を広げるため、様々な P R 手法について検討

(2) 人材の育成及び活用

（人事評価制度の適切な運用）

- ・ 人事評価制度について、組織目標の達成、職員の成長の支援に資する制度とするため、評価方法、評価結果の開示・活用等を引き続き検証し、納得性の高い仕組みとする必要

（若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成）

- ・ 計画的な研修やジョブローテーション等により、若年層職員それぞれのキャリア形成を支援するための仕組みづくりを検討する必要

（管理監督職を担う者の人材育成）

- ・ 主任の期間を係長職昇任までの育成期間として有効に活用し、管理監督職に対する不安を解消するための任用管理が肝要
- ・ 係長職としてのマネジメント能力の向上を支援するとともに、将来の管理職候補を育成するための仕組みづくりについて検討する必要
- ・ 課長職については、部長職の任用資格基準の緩和が行われることから、幅広い職務経験の蓄積により、管理職員としての能力開発を組織的かつ計画的に行う必要

（再任用職員の活用）

- ・ 任命権者は、再任用職員の能力等の維持・向上と活用の観点から、定年前職員と再任用職員の双方の能力を最大限に活用できる人事管理について進めていく必要
- ・ 定年の引上げ等に係る国の今後の動向を注視

(非常勤職員等への対応)

- ・ 法改正による一般職の会計年度任用職員の制度創設等を踏まえ、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員について、新制度への確かつ円滑に移行できるよう、任命権者と十分に連携し、検討

(保育教諭等への対応)

- ・ 現在兼職により対応している保育教諭等については、新制度へ円滑に移行できる任用についての仕組みづくりとともに、職務・職責の観点に基づいた給与について検討する必要

3 勤務環境の整備等

(1) 仕事と生活の両立支援

- ・ 仕事と生活の両立を支援する諸制度について、必要とする職員が積極的に活用できるよう、制度利用に係る実態把握・分析を進め、実効的な対策を講ずる必要

(2) 多様で柔軟な働き方

- ・ 時差勤務制度やフレックスタイム制等の様々な働き方については、特別区における業務や人員体制を勘案しつつ、可能な範囲で導入に向けた環境整備を図り、働き方の選択肢を増やすことも重要

(3) 長時間労働慣行の見直し及び年次有給休暇の取得促進

- ・ 労働時間の適正な把握を行い、過度な超過勤務が行われている職場を中心に、業務の見直し等について措置を講ずるとともに、超過勤務削減に向けての取組等の効果を具体的に検証し、実効性の高い方策を進めることが重要
- ・ 職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図るとともに、管理職員の積極的な休暇取得や業務の標準化等、休暇を取得しやすい職場づくりを進める必要

(4) メンタルヘルス対策の推進

- ・ 職場の人間関係や支援体制も含め、現状把握及び環境改善に積極的に取り組むほか、休職者が円滑に職場に復帰し、仕事が続けられるよう、より組織的な取組が必要

(5) ハラスメント防止対策

- ・ 区の方針、ハラスメントの内容や発生の原因を明確にし、職員に周知・啓発することや、相談体制の充実、再発防止策の整備等に取り組むことが必要

4 区民からの信頼の確保

- ・ 不祥事を発生させない健全な組織風土の構築に向け、業務手法の見直しや意識・行動改革のための仕組みづくりを行うとともに、管理職員のマネジメント推進・支援策を講ずる必要
- ・ 地方自治法の一部改正を踏まえ、自治体のガバナンス強化の視点で内部統制についての検討が必要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成29年度中における大田区の措置要求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	29年度 要求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
0	0	0	0	

4 不利益処分に関する審査請求の状況

平成29年度中における大田区の審査請求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	29年度 申立て件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
9	0	0	9	

用語説明

- ・ 勤務条件に関する措置の要求 … 職員は全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するという特別の地位にあり、労働基本権の一部が制限されています。その代替措置のひとつとして勤務条件に関する措置の要求の制度が設けられています。
 - ① 措置要求ができる職員 … 一般職の職員（単純労務職員を除く）、条件付採用期間中の職員、臨時職員
 - ② 措置要求ができる事項 … 給与、勤務時間その他の勤務条件
- ・ 不利益処分に関する審査請求 … 任命権者が行った職員の意に反する違法又は不当な不利益処分を簡易迅速な審査手続により救済することによって、地方公務員法が定める職員の身分保障を担保するとともに、人事行政の適正な運営を確保することを目的としています。
 - ① 審査請求ができる職員 … 一般職の職員のうち、不利益処分を受けた者（条件付採用期間中の職員、臨時職員及び単純労務職員を除く）
 - ② 不利益処分となる場合 … 分限処分、懲戒処分等